

Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Lingewaard houdende regels omtrent buitengewoon verlof (Buitengewoon Verlofregeling gemeente Lingewaard)

Inhoudsopgave

- [Artikel 1 Begripsbepaling](#)
- [Artikel 2 Recht op buitengewoon verlof](#)
- [Artikel 3 Situaties van buitengewoon verlof](#)
- [Artikel 4 Duur van het verlof](#)
- [Artikel 5 Kraamverlof](#)
- [Artikel 6 Voedings- en kolfverlof \(artikel 15:1:30\)](#)
- [Artikel 7 Huwelijk of geregistreerd partnerschap](#)
- [Artikel 8 Verlof bij overlijden](#)
- [Artikel 9 Onvoorziene gevallen](#)
- [Artikel 10 Citeertitel en inwerkingtreding](#)

Artikel 1 Begripsbepaling

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- Werkgever**
Het college van Burgemeester en Wethouders van gemeente Lingewaard
- Medewerker**
De ambtenaar bedoeld in [artikel 1:1](#), eerste lid, onderdeel a CAR-UWO.
- Volledige betrekking**
De betrekking zoals bedoeld in [artikel 1:1](#), eerste lid, onderdeel mm CAR-UWO
- Deeltijd betrekking**
De betrekking zoals bedoeld in [artikel 1:1](#), eerste lid, onderdeel mm CAR-UWO

Artikel 2 Recht op buitengewoon verlof

In sommige gevallen heeft de medewerker recht op buitengewoon verlof met behoud van het salaris en de toegekende salaristoelage(n). Dit recht op verlof in bepaalde situaties vindt zijn grondslag in de Wet arbeid en zorg (onderscheiden verlof, zoals calamiteiten- en kort verzuimverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, verlof bij adoptie en pleegzorg, kraamverlof, ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof) en de CAR-UWO.

Dit verlof wordt niet in mindering gebracht op het vakantieverlof.

Artikel 3 Situaties van buitengewoon verlof

De medewerker heeft op grond van de Wet arbeid en zorg (WAZO) recht op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, met behoud van het salaris en toegekende salaristoelage(n), als hij niet kan werken door:

- zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
- een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, die niet kan plaatsvinden in zijn vrije tijd. Hierbij kun je denken aan het doen van aangifte van geboorte en aangifte van overlijden;
- uitoefenen van het actief kiesrecht;
- onvoorziene omstandigheden die het nodig maken dat je onmiddellijk moet stoppen met de werkzaamheden.

Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden wordt in de WAZO begrepen:

- de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de medewerker ongehuwd samenwoont;
- het overlijden en de lijkbezorging van een van de huisgenoten of een van de bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.
- spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek of de noodzakelijke begeleiding daarbij van een "naaste";
- de noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van een "naaste".

Artikel 4 Duur van het verlof

Lid 1

Voor dit verlof geldt als voorwaarde dat het gaat om een korte naar billijkheid te berekenen tijd.

Lid 2

De medewerker meldt onder opgave van redenen vooraf aan de werkgever dat hij verlof opneemt. Indien dit door omstandigheden niet mogelijk is dan meldt hij dit zo spoedig mogelijk nadien.

Artikel 5 Kraamverlof

Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, heeft de medewerker op grond van de WAZO recht op twee dagen verlof, op dagen waarop hij gewoonlijk arbeid werkzaamheden verricht (artikel 4:2 Wazo). Deze twee dagen kraamverlof hoeven niet aaneengesloten te worden opgenomen. Dit recht op verlof kan worden genoten gedurende een tijdvak van vier weken, gerekend vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.

Artikel 6 Voedings- en kolfverlof (artikel 15:1:30)

Iedere vrouwelijke medewerker die haar kind borstvoeding geeft, wordt gedurende ten hoogste 1 jaar na de geboorte van het kind de gelegenheid gegeven haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven. In dat geval heeft de medewerker recht om maximaal 25% van de arbeidstijd per dienst te benutten voor het geven van borstvoeding en/of kolven.

De werkgever stelt een ruimte beschikbaar waar de vrouwelijke medewerker kan zogen of kan kolven. Bij dit alles speelt de redelijkheid een belangrijke rol.

Artikel 7 Huwelijk of geregistreerd partnerschap

De medewerker heeft recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris en toegekende salaristoelagen(n) op de dag dat het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de medewerker wordt voltrokken.

Artikel 8 Verlof bij overlijden

In geval van overlijden van een huisgenoot of bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad heeft de medewerker recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris en toegekende salaristoelagen(n), te weten bij:

- echtgenoot/partner, bloed- of aanverwanten in de 1e graad (ouders, pleeg-, stief- of schoonouders, kinderen, pleeg-, stief- en aangehuwde kinderen) vier dagen vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie. NB: Als een partner of kind overlijdt, valt het verlof onder het calamiteitenverlof, zie rubriek Calamiteitenverlof.
- bloed- of aanverwanten in de 2e graad: twee dagen, de dag van overlijden en dag van de begrafenis of crematie, tenzij de medewerker is belast met de regeling van de begrafenis/crematie of (en) nalatenschap. In dat geval wordt verlof voor ten hoogste vier werkdagen verleend. Dit verlof dient binnen een periode van zeven werkdagen te worden opgenomen.

Artikel 9 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 10 Citeertitel en inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als de "Buitengewoon Verlofregeling gemeente Lingewaard" en treedt in werking met ingang van 1 oktober 2016.

